

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Tutik Pebrianti

Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Darussalam

tutikpebrianti@yahoo.co.id

Abstract

Employees is one of the most important factors in achieving the goals of an organization or institution, because the technology is perfect when it is not supported by qualified human resources, the company will not be able to run properly. As a driver of human resources to work more optimally is motivation, agencies should provide motivation to any employee in any form, so that employees can work harder with every ability, aptitude and skills it provides. In line with the company objectives between motivation and demand for the company should be mutually supportive. This means the existence of motivation has given employees the opportunity to become more capable subordinates to develop the skills that employees are expected to be loyalty and discipline in work. The purpose of this research is to analyze the influence of work Discipline variable (X1), Motivation (X2) on Employees Performance variable (Y). The sampling technique used in this study is a total sampling (census). The number of samples has taken in this research about 114 people (100% of the population). All the variables in this research have a positive and significant impact on performance improvement in the Bureau of Public Relations and Protocol Setda South Sumatra Province.

Keywords : Discipline, Motivation, and Performance

Pendahuluan

Dalam era otonomi daerah saat ini amanat reformasi dalam rangka menciptakan *Good Governance*. Menurut UU No. 43/1999 pasal 1, manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian (Sedarmayanti, 2009:371). Manajemen Pegawai Negeri Sipil harus diterapkan di setiap bidang kerja aparatur pemerintahan tidak terkecuali di lingkungan Biro Hubungan Masyarakat (Humas) dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Menurut Peraturan Gubernur Sumatera Selatan No. 23 Tahun 2010 disebutkan bahwa Biro Hubungan Masyarakat (Humas) dan Protokol adalah sebuah organisasi kerja di bawah Sekretariat Daerah yang mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan daerah dan menyiapkan bahan pengkoordinasian perumusan kebijakan penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah di bidang hubungan masyarakat dan protokol. Definisi di atas jelas menunjukkan bahwa peran Biro Humas dan Protokol sangat penting untuk menunjang kerja harian kesekretariatan daerah dalam membantu pemerintah menjalankan roda pemerintahan di Provinsi Sumatera Selatan agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Implementasi kebijakan yang dilaksanakan dengan tepat, efektif dan efisien adalah merupakan tolak ukur dari keberhasilan pembangunan sebuah daerah. Tercapainya keberhasilan tersebut sangat bergantung dengan kualitas kinerja aparatur pemerintahan yang ada. Kualitas kinerja aparatur pemerintahan tidak serta merta terbentuk secara alamiah. Oleh karena itu perlu pembinaan dan pengawasan yang komprehensif agar dapat terwujud peningkatan kualitas kinerja aparatur secara berkesinambungan. Setiap kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah dapat dipastikan akan menemui berbagai permasalahan dan kendalanya masing-masing. Permasalahan umum yang dihadapi pemerintah pada saat ini sangat pelik dan kompleks juga

bersifat multidimensional, baik menyangkut masalah sosial, ekonomi, politik, budaya bahkan perilaku manusia yang menuntut adanya perubahan yang mendasar. Aparatur pemerintah yaitu Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme untuk menghadapi situasi yang demikian. Sistem pengelolaan (manajemen) yang baik diperlukan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan hal tersebut.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu hal yang terkandung dalam Keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peran penting pegawai atau individu dalam mencapai tujuan organisasi secara implisit dikemukakan oleh Thomson bahwa, organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (Liliweri, 1997:2). Pendapat tersebut kemudian dipertegas oleh pendapat Bakke yang menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang berkelanjutan atas kegiatan manusia yang bermacam-macam dan terkoordinasi berupa pemanfaatan, perubahan, dan penyatuan segenap sumber-sumber manusia, materi modal, gagasan, dan sumber alam (Liliweri, 1997:23). Bernard dan Simon dengan Model Teori Keseimbangannya menyatakan bahwa organisasi sebagai sebuah koordinasi kegiatan atau sistem yang menggerakkan dua, tiga orang atau lebih. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi maka seluruh anggota organisasi (pegawai) perlu dimotivasi untuk berpartisipasi (Liliweri, 1997:23). Dengan demikian organisasi harus dapat memanfaatkan partisipasi anggota untuk menciptakan ketahanan dan kelangsungan hidup organisasi.

Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan memiliki visi organisasi yakni: “Terdepan dalam Pelayanan Prima di Bidang Umum dan Hubungan Masyarakat”. Visi organisasi tersebut hanya akan tercapai jika misi organisasi dapat dijalankan dengan baik, yaitu dengan: (1) Melaksanakan pelayanan prima di bidang protokoler acara resmi, kunjungan kerja kepala daerah / wakil kepala daerah, kunjungan pejabat negara, tamu-tamu negara dan daerah; (2) Melaksanakan penata-usahaan surat menyurat serta pengelolaan arsip Setda Provinsi Sumatera Selatan berbasis ICT; (3) Membangun jejaring kerjasama publikasi dan informasi dengan lembaga media masa tentang Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan; (4) Melaksanakan Tugas di bidang rumah tangga KDH/ WKDH dan Pengamanan Kegiatan Sandi dan Telekomunikasi yang berbasis ICT. Menyadari akan tugas berat yang tercantum dalam visi dan misi tersebut maka sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan penyusunan sistem dan pola manajemen yang baik dan terarah diharapkan peningkatan kinerja pegawai dapat segera terwujud sehingga mampu mempercepat pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja lebih maksimal adalah motivasi, instansi harus memberikan motivasi kepada setiap pegawainya dalam bentuk apapun. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal..

Konsep kinerja itu sendiri menurut Mangkunegara adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (2001: 67). Sesuai pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2001: 67) adalah : Faktor Kemampuan (*Ability*), secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja

yang diharapkan. Faktor Motivasi (*Motivation*), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Hasibuan (2009: 95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja, yaitu antara lain: (1) kesetiaan, (2) hasil kerja, (3) kejujuran, (4) kedisiplinan, (5) kreativitas, (6) kerjasama, (7) kepemimpinan, (8) kepribadian, (9) prakarsa, (10) kecakapan, serta (11) tanggung jawab. Unsur-unsur penilaian kinerja pada suatu organisasi memang tidak selalu sama, akan tetapi unsur penilaian tersebut pada dasarnya mencakup hal-hal yang telah dijelaskan di atas.

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin, motivasi dan kemampuan kerja (Yukl, 2010: 68). Dengan kata lain adanya peningkatan disiplin, motivasi, dan kemampuan kerja pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi seperti yang telah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor antara lain: disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peningkatan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai, peningkatan motivasi kerja melalui mekanisme pemberian insentif dan *reward*, serta pengembangan kemampuan pegawai melalui berbagai pelatihan sangat perlu dilakukan agar kinerja yang baik dapat dicapai. Bicara tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, Suparlan (1995: 14) mengemukakan bahwa disiplin PNS adalah: (a) Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin PNS; (b) Loyalitas atau kesetiaan PNS terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS; (c) Dedikasi atau semangat pengabdian PNS terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS. Dengan demikian mematuhi aturan yang berlaku adalah salah satu indikator penting untuk menilai kedisiplinan dan kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan fakta di lapangan, tingkat kedisiplinan PNS di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan dinilai masih belum optimal. Hal ini tergambar dari Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.
Persentase Rata-Rata Kehadiran Apel Pagi PNS Biro Humas dan Protokol
Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan Bulan September 2012 (21 hari kerja)

No	Bagian	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase Rata-Rata kehadiran Seluruh Pegawai per hari (%)	
			Hadir	Tidak Hadir
1	Pengumpulan & Penyarangan Informasi	22	46,07	56,93
2	Protokol	40	42,26	57,74
3	Penerangan &	29	32,84	67,16
4	Pemberitaan & Dokumentasi dan Distribusi	18	76,19	23,81

Sumber : Data Primer: Subag TU Bagian PPI Biro Humas dan Protokol

Pelaksanaan apel pagi merupakan salah satu indikator pengukuran kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa persentase rata-rata kehadiran apel pagi Pegawai Negeri Sipil Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan selama bulan September 2012 angkanya masih di bawah nilai 50 persen untuk sebagian besar unit kerjanya. Persentase rata-rata kehadiran yang nilainya di atas 50 persen adalah dicapai oleh Bagian Dokumentasi dan Distribusi yakni sebesar 76,19 % selama September 2012. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan masih tergolong rendah. Dari uraian-uraian di atas, cukup beralasan untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai

Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Perumusan masalah dimaksudkan untuk mengungkapkan pokok pikiran secara jelas dan sistematis mengenai hakekat permasalahan yang ada sehingga dapat dengan mudah dipahami. Berdasarkan pada identifikasi masalah tersebut di atas maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yang akan diteliti, yaitu: Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara serentak terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Bahan dan Metode

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *“performance”* yang mempunyai arti: penampilan, unjuk kerja, atau prestasi (Keban, 2004 :191). Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2001: 67) adalah : "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya". Secara umum pendapat Mangkunegara tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Konsep kinerja menurut Rue dan Byars (2010: 376), diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *“The degree of accomplishment”* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan- tujuan organisasi tersebut kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai baik/buruknya kinerja organisasi. Kusriyanto dalam Prabu (2007:9) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai negeri sipil dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Dengan kata lain Kusriyanto mengemukakan kinerja dapat dinilai melalui kriteria-kriteria tertentu yang digunakan sebagai tolak ukur dalam mengukur keberhasilan atau kesuksesan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dimana pekerjaan tersebut kemudian akan dievaluasi oleh pimpinan.

Sedarmayanti (2010: 195) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Konsep kinerja menurut Robbins (2009:128) diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*) atau $Kinerja = f (A \times M \times O)$. Definisi tersebut dengan kata lain bahwa kinerja dapat dilihat dari adanya interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan yang saling mendukung. Ketiga faktor tersebut akan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain untuk menghasilkan sebuah kinerja. Semakin tinggi kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi pula.

Suharto dan Cahyono (2005:14) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Persepsi tugas merupakan petunjuk di mana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil

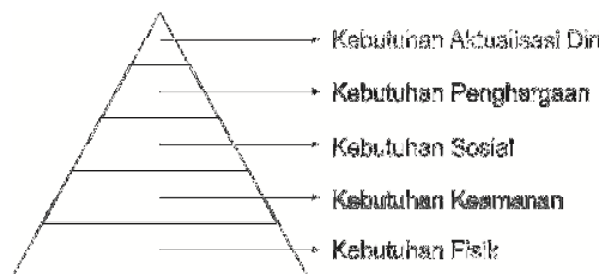
kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Menurut Unaradjam (2003: 8) menyatakan bahwa disiplin berasal dari Bahasa latin "*Discipulus*" yang berarti siswa atau murid. Namun dalam perkembangan selanjutnya kata ini mengalami perubahan bentuk dan perluasan arti, kata ini berarti ketaatan metode pengajaran, mata pelajaran, dan perlakuan yang cocok bagi seorang murid atau pelajar. Dibiidang psikologi dan pendidikan kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik,mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek (Ellis, 1969: 245). Sehubungan dengan definisi tersebut kata ini juga berarti hubungan atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan (Perkins, 1969:245). Makna lain dan kata yang sama ialah " seseorang yang mengikuti pimpinanannya" (Kelly, 1938:264). Menurut Nitisemito (2000:106), menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Saydam (2005:284) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Siagian (2009:305) menyatakan bahwa Disiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

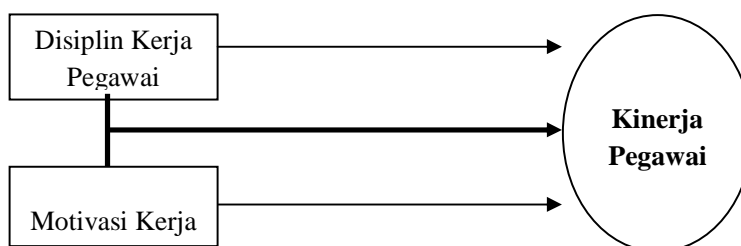
Secara teoritis terdapat beberapa konsep tentang motivasi, salah satunya adalah konsep motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (1999:95) yang mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Robbins (2009:21), berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang sifatnya individual, sedangkan Scott memberi definisi tentang motivasi, yaitu rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Koontz (1998 : 115), menyatakan bahwa motif adalah keadaan pada diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan yang mengarahkan ke arah tujuan. Jadi pegawai bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan pada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Wahjosumijo (2001 : 174), menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang". Maslow dalam Siagian (2009: 22), berpendapat bahwa dorongan atau motivasi pada diri seseorang berorientasi pada tingkat kebutuhan manusia. Setiap satu peringkat kebutuhan manusia terpenuhi, maka akan timbul kebutuhan pada peringkat berikutnya. Menurut Maslow, motivasi manusia yang didasarkan pada kebutuhan terbagi dalam 5 tingkat seperti terlihat pada Gambar 1. dibawah ini.

Gambar 1.
Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: Siagian (2009:22)



Gambar 2.
Bagan Kerangka Pikir

Bagan di atas adalah gambar kerangka pikir dari penelitian ini. Penelitian ini mencoba menganalisa bagaimana pengaruh variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Analisa ini pertama-tama akan membahas pengaruh masing-masing variabel X1, X2 terhadap Y secara parsial. Kemudian analisa selanjutnya membahas tentang pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut : Sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang ditujukan sebagai sampel atau responden. Sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku, makalah, laporan, arsip, monografi, dan lain-lain, terutama yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah daftar pertanyaan yang mengacu pada variabel bebas dan variabel tergantung. Instrumen Penelitian merupakan pengukuran terhadap fenomena sosial dimana peneliti pada prinsipnya akan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian secara spesifik terhadap variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian digunakan instrumen kuesioner dengan skala pengukuran ordinal yaitu memberikan nilai atau skor untuk jawaban yang diperoleh dari daftar pertanyaan paling rendah sampai pertanyaan paling tinggi. Setiap item pertanyaan pada variabel tersebut menggunakan skala pengukuran antara rentang skor 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) skor ini bersifat membedakan dan mengurutkan. Populasi menurut Hadi (2000:75) adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih dalam penelitian dan harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Menurut Djarwanto & Pangestu (2006:107) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan- satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah pegawai 114 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006: 117). Sampel dalam penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dari Singarimbun (2006:107) yang menyatakan bila populasi cukup homogen, terhadap populasi dibawah 100 dapat digunakan sampel sebesar 50% dan populasi diatas 100 minimal 15%. Apabila mengacu pada pernyataan Singarimbun di atas, maka penentuan jumlah sampel dapat diambil sejumlah minimal 15 % dari 114 pegawai (populasi). Akan tetapi agar hasil yang didapat lebih akurat maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling (sensus), dimana keseluruhan populasi akan dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 114 orang (100% dari populasi). Dengan demikian penelitian seperti ini biasa dinamakan penelitian sensus.

Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian (kuisisioner) yang ada untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut. Suatu instrumen. dapat dikatakan valid jika hasil pengukurannya dapat mengungkapkan suatu yang menjadi tujuan awal. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2006: 135). Semakin tinggi validitas suatu alat tes, Maka alat tes tersebut semakin mengenai sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dulu dicari korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment*. (Riduwan, 2004: 56):

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil pengukurannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama_ Reliabel adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Penelitian ini menggunakan metode Alpha untuk melakukan estimasi reliabilitas. Teknik untuk mengetahui realibilitas seluruh tes dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2004: 58):

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan analysis regresi berganda. Analisis regresi dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk menjawab rumusan masalah yang telah diungkapkan di bagian awal. Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga dilakukan dengan statistik uji-t (pengujian secara parsial) sedangkan hipotesis keempat, kelima, keenam dan ketujuh diuji dengan statistik uji-F (pengujian secara simultan) dari Tabel ANOVA.

Model umum persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja pegawai

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

X_1 = disiplin kerja

X_2 = motivasi kerja

Untuk menghitung nilai-nilai koefisien regresi dilakukan dengan Metode Kuadrat Terkecil (*Ordinary Least Square Method*) dengan bantuan paket program statistik SPSS. Setelah koefisien regresi diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian ini yaitu: Pengujian secara parsial (Uji-t). Hipotesis pada pengujian ini adalah:

$H_0 : \beta_i \leq 0$; Artinya, tidak ada pengaruh variabel ke-i terhadap variabel terikat

$H_1 : \beta_i \geq 0$; Artinya, ada pengaruh positif variabel ke-i terhadap variabel terikat

Statistik uji yang akan digunakan adalah uji-t dengan menggunakan t-tabel dan t-hitung. T-hitung diperoleh dengan bantuan operasi program SPSS. Kriteria ujinya adalah H_0 ditolak jika $p\text{-value} < \alpha$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Jika H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel ke-i terhadap variabel terikat.

Pengujian secara simultan (Uji-F), Hipotesis pada pengujian ini adalah: $H_0 : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$. Artinya, semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. H_1 : Sekurang-kurangnya ada $\beta_i \neq 0$. Artinya, ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Statistik uji yang digunakan adalah Uji-F dengan nilai F-tabel dan F-hitung. F-hitung didapat melalui tabel ANOVA dari penghitungan program SPSS. Kriteria ujinya adalah H_0 ditolak jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$. Jika H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel ke-i terhadap variabel terikat. Selain nilai-nilai koefisien regresi, perlu juga dilihat perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui besarnya porsi pengaruh semua variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi didapat dari perhitungan program SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2 berikut ini menyajikan perhitungan Uji Validitas atas Variabel Disiplin Pegawai dengan menggunakan Program SPSS.

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Disiplin

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	48.5675	143.248	.552	.757
X2	48.5332	137.577	.721	.742
X3	48.1276	139.907	.740	.744
X4	48.0125	144.774	.502	.750
X5	48.9866	144.037	.687	.749
X6	49.0001	145.887	.767	.748
X7	49.0035	140.349	.599	.757
X8	48.7451	143.978	.514	.755
X9	49.1256	145.993	.507	.747
X10	49.3055	147.765	.497	.760

Sumber: Data Kuisisioner Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 2 di atas maka dapat dinyatakan bahwa 10 pertanyaan untuk variabel disiplin dalam instrumen penelitian (kuisisioner) adalah valid.

Tabel 3 berikut ini menyajikan perhitungan Uji Validitas atas Variabel Motivasi Pegawai dengan menggunakan Program SPSS.

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	62.1746	161.247	.588	.746
X2	61.9317	158.644	.689	.744
X3	61.9131	163.170	.656	.750
X4	62.1176	155.215	.779	.739
X5	62.3821	153.233	.802	.735
X6	61.9412	157.816	.883	.740
X7	62.4872	161.847	.534	.757
X8	62.1972	156.048	.770	.747
X9	62.4118	158.223	.524	.752
X10	62.1875	157.453	.551	.799

Sumber: Data Kuisisioner Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 3 di atas maka dapat dinyatakan bahwa 10 pertanyaan untuk variabel motivasi dalam instrumen penelitian (kuisisioner) adalah valid.

Tabel 4 berikut ini menyajikan perhitungan Uji Validitas atas Variabel Kinerja Pegawai dengan menggunakan Program SPSS.

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	50.0211	221.251	.677	.766
X2	50.1136	225.304	.702	.774
X3	51.2340	224.789	.690	.758
X4	51.3255	230.256	.779	.769
X5	52.0045	219.984	.802	.756
X6	51.8875	229.884	.804	.759
X7	51.4377	231.004	.806	.765
X8	52.5043	221.225	.770	.763
X9	52.3062	230.958	.695	.760
X10	52.7546	226.925	.775	.771

Sumber: Data Kuisisioner, Diolah

Berdasarkan Tabel 4 di atas maka dapat dinyatakan bahwa 10 pertanyaan untuk variabel kinerja dalam instrumen penelitian (kuisisioner) adalah valid.

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS, didapat hasil reliabilitas pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha	Keterangan
Disiplin	0.960	Reliabel
Motivasi	0.959	Reliabel
Kinerja Usaha	0.965	Reliabel

Sumber: Data Kuisioner, diolah

Dari tersebut, terlihat nilai Cronbach's Alpha untuk variabel disiplin adalah 0,960, variabel motivasi 0,959, variabel kinerja 0,965. Angka-angka ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan regresi dengan program SPSS.

Tabel 6.
Analisis Regresi

Variabel Independen	Coefficient	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	12.240	3.626		3.375	.001
Disiplin	.395	.094	.174	2.080	.001
Motivasi	.527	.064	.688	8.237	.000

Berdasarkan tabel 4.5, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 12,240 + 0,395X_1 + 0,527X_2 + e$$

Variabel X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap variabel Y. Hal tersebut dilihat dari nilai koefisien β . Dari tabel di atas terlihat bahwa kedua variabel X1 (disiplin) dan X2 (motivasi) memiliki angka signifikan yang kurang dari 0,05. Ini artinya kedua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent y (kinerja). Hal tersebut juga terlihat dari nilai R^2 pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of Estimate
1	.743	.653	.638	2.157

Berdasarkan tabel di atas, nilai R^2 adalah sebesar 0,653. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 65,3 persen. Sementara sisanya dipengaruhi hal-hal lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS pada tabel 6, didapat nilai t hitung adalah sebesar 2,080. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel X1 terhadap Y maka t-hitung harus dibandingkan dengan nilai t dari tabel distribusi t (t tabel). Dengan degree of freedom (df) sebesar 0,05 maka didapat nilai t tabel adalah sebesar 1,65870. Dengan demikian t hitung > t tabel yang berarti H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel disiplin pegawai (X1) berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS pada tabel 7, didapat nilai t hitung adalah sebesar 8,237. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel X2 terhadap Y maka t-hitung harus dibandingkan dengan nilai t dari tabel distribusi t (t tabel). Dengan degree of freedom (df) sebesar 0,05 maka didapat nilai t tabel adalah sebesar 1,65870. Dengan demikian t hitung > t tabel yang berarti H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel motivasi pegawai (X2) berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja (Y).

Berikut ini adalah tabel 8 yang menampilkan perhitungan nilai F.

Tabel 8.
Hasil ANOVA (F-Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1314.384	2	657.192	14.992	0.000 ^a
Residual	2104.126	49	43.836		
Total	3418.510	50			

Berdasarkan tabel 8 nilai F hitung adalah sebesar 14,992. Sementara nilai F tabel adalah 3,08 (dengan degree of freedom 0,05). Dengan demikian Nilai F hitung > F tabel. Hal ini berarti H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara serentak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan yang bisa diambil berdasarkan hasil pembahasan antara lain adalah: Variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan. Perlu lebih ditingkatkan kedisiplinan pegawai-pegawai negeri sipil yang berkerja di Kantor Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan agar kerja pemerintahan provinsi bisa berjalan dengan baik. Untuk itu diperlukan peningkatan kualitas pengawasan dari pimpinan instansi terkait. Peningkatan motivasi pegawai sangat dibutuhkan dalam rangka memacu kualitas kinerja pegawai Kantor Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan. Peningkatan motivasi ini terkait dengan kebijakan pimpinan serta pihak-pihak terkait untuk memperbanyak reward dan bonus tambahan bagi para pegawai.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Sayagatama. Jakarta.
- Djarwanto & Pangestu. 2006. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Statistik Jilid II*, Andi. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu H. 1999. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Aksara. Jakarta.
- Keban, Yermias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Admistrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Penerbit Gava media. Yogyakarta.
- Kootz, Harold, O' Donnel, Cyril dan Heinz, Weihrich. 1998. *Manajemen*. Singapura. Mc Grow Hill Book Company.
- Liliweri, Alo. 1997. *Sosiologi Organisasi*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Masrukhin., Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Prabu, Anwar M. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Robbins, P. Stephen. 2009. *Organizational Behavior; Global and Southern Africa Prespective. 2nd edition*. Prentice Hall.
- Rue, L.W. & LL. Byars. 2010. *Manajemen Theory and Application*. McGrawhill Companies. Boston
- Saydam, Ghozali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pendekatan Mikro*. Djambara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Dua Belas*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Singarimbun, Masri. 2006. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Suharto., Cahyono, Budhi. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset & Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.1
- Sugiyono, (2008): *Statika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in organizations. 7th ed*. Pearson Education Upper Saddle River, New Jersey